ليالى الرقم الثامن

Blog Archive

About Me



M.ABUKRISH

View my complete profile

TUESDAY, FEBRUARY 26, 2008

ليالى الرقم الثامن

الاتصالات . . . وقضايا . . . المجتمع

أول الطريق إلى الحكمه هو أن نسمي الأشياء بأسمائها الحقيقية – وباب الاتصالات وقضايا المجتمع يلقي الأضواء علي تأثيرات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات علي القضايا الاجتماعية والأمور العظيمة قادمة وتستحق أن نحيا ونموت من أجلها .

ليالـــي الرقـــم الثامـــن

نقرأ في الادبيات عن الليالي . . . لقد علمتنا قري الجنوب أن الحب النقي ينبغي أن يجلس علي السجادة مثلما الصلاة ، وفي سومر قرأت هذا لاحقا وأدركت مع زيارة الآلهه المتكررة لقريتنا ، أن الحب هو أندماج أرواح ببعضها لتصبح واحده كما يندمج الماء بعجينه الخـــبز ومره آتي (أتو) (آله سومرية مثل رع عند المصريين وأبوللو عند الأغريق) وقد أعجبه غناء نساء قريتنا في ليالي الحصاد وذهبت به بعيدا عن صخب المحتفلين ، وقرأت مانصه : " الآله تري في الحب جزءا من حلم كبير أهلها لتكون الاجمل والاقوي في هذا العالم ولولا الحب . . . يقول آنو . . . مانطق لساني . . . ولولا الحب ماصنعت المراءة غواية الليل لتوقع بالالهه حتي لاتنزل العقاب برجل شتمها " . . . وهكذا . . .
ولمحمود دياب . . . كاتب مصري من رواد المسرح المصري والادب العربي في الستينات وهو من مدينة الاسماعيلية وكان نائبا بهيئة قضايا الدوله وتدرج في الوظائف القضائية بها حتي وصل لدرجة مستشار ولقد أهتم بالادب والفكر وقضايا وطنه منذ الصغر وقدم اعمالا متعددة وحمل علي عاتقه هموم المواطن العربي البسيط وكانت اعماله تتضمن تصورات شاملة عن حال العالم العربي وقدم كتابات واعمالا كبيرة من الادب العالمي والتاريخي واستطاع الاسقاط علي الواقع العربي وترجمت كتاباته الي الانجليزية والفرنسية والالمانية ، وقدم الزوبعة ، باب الفتوح ، رسول من قرية نميرة ، أهل الكهف ، والغرباء لايشربون القهوة ، وأرض لاتنبت الزهور . . . وقدم ليالي الحصاد ، وله أيضا في السينما . . . سونيا والمجنون ، والاخوة الاعداء ، أبليس في المدينة والشياطين
في ليالي الحصاد يقدم محمود دياب حدثا أنسانيا للفلاح المصري حينما يحتفي بحصاد محصوله وثمار جهده ومسرحية ليالي الحصاد تعرض حدثين رئيسيين هما موسم الحصاد في الريف المصري ومايعقبه من أفراح شعبية لها طقوسها الفولكلورية الخاصه جدا والحدث الثاني محاولات أفساد الفرح الشعبي وهذه الثنائية الحصاد والرحيل وماتنطوي عليه من تضاد هي المركز أو المحور الذي تدور حوله الاحداث . . والموضوع قابل للاسقاط ففي أحد العروض ببيروت تم أضافة عنصر الهيمنة الخارجية وقمع الشعوب . . في ليالي الحصاد يعثر فلاح أمي علي قصاصه يعرضها علي (أفندي) للاطلاع . . يقرأ الرجل انباء عن

مقاومة فيتنام للعدوان الامريكي ، ودور الامم المتحدة في غزة وعن المدير اللص ، وحيل تجار البهائم . دور القصاصه تنويري ، يفضح التخلف . . أمية الفلاحين مثلا وعزلتهم وواقعهم المتخلف ممايسهل فرص الاعتداء علي هؤلاء البشر وفي ليالي احتفالهم بحصاد اعمالهم . . وفي خاتمة العرض . . عطشان ياصبايا . . عطشان يامصريين عطشان والميه بتجري . . بتجري في نهر النيل . . ويفسد الفرح الشعبي . . لم يحصلوا علي ناتج عملهم ، في واقع الامر . . هناك دائما وعلي مر تاريخ البشرية ذلك الصراع منذ الأزل بين الخير والشر . . بين مجموعة من البشر الطيبين والبشر الاشرار المعتدين سارقوا الفرح ومفسدوه وهذه التيمه لاترتبط بمكان أو زمان وتحدث علي نطاق يضيق أو يتسع ولكنه يحدث دائما . . مجموعه من البشر الطيبين يعيشون في بساطه ويخلو سلوكهم من فكرة الاعتداء أو النهب أو الاستغلال ودائما تدور أفعالهم حول فكرة العمل والعطاء ولايبغون سوي ناتج عملهم ولكن هناك آخرين لايكتفون حتي ولو كان ذلك علي حساب غيرهم . . يتحصلون علي أكثر مما يستحقون بالاعتداء علي غيرهم . . وهذا الصراع أزلي يضيق ويتسع في لازمان محدد ولامكان محدد ولكنه دائما يحدث هنا وهناك ويبلغ ذروته عندما تحتفي . مجموعة البشر الطيبين بحصاد اعمالهم في ليالي الحصاد

يتجاوز عدد سكان القاهرة في وقتنا الحاضر السبعة عشر مليونا وهي من المدن المزدحمه في العالم وكثافتها السكانية ايضا مرتفعة . . . كذلك تتجاوز مدينة القاهره الكبري نسبة الـ 50% من عدد تليفونات مصر . . . فهي تتعدي الستة مليون تليفون (دون تباديل وتوافيق) والترقيم الحالي لشبكة تليفونات القاهرة هو سبعة أرقام والسبعة أرقام تمنح مالايتعدي عشرة ملايين رقم تليفون والمدن الكبري في العالم والتي تعدت نسبة الكثافة التليفونية بها العشرة ملايين مشترك لجأت الي زيادة ترقيم تليفوناتها الي ثماني أرقام حيث توفر الثماني أرقام حدود المائه مليون رقم تليفون مختلفة . . . وقد قصر الجهاز القومي لتنظيم الاتصالات علي المصرية للاتصالات 30 مليون رقم عبارة عن الثماني أرقام . البادية بالعدد أثنين وثلاثة وأربعة

لم يكن من الممكن أجراء هذه العملية في الميعاد المقرر بدون استخدام برامج ، تمتلكها الشركات الأجنبية لاداء عمليات تنفيذ السنترالات

قام مهندسينا وخبراؤنا المحليين بتطويرها ووفرت علي المصرية للاتصالات . أموالا كثيرة في حالة الاستعانة بخبراء أجانب

بدء الإعداد لعملية تغيير الترقيم منذ النصف الثاني من عام 2006 وأستغرق الإعداد شهور عديدة وقد بلغت عدد الخطوط التي يجـــري تعديلها 7,222,490 وعدد السنترالات 151 وبدء تنفيذ المرحلة الأولى في 2 مارس 2007 والثانية في 4 مايو 2007 والثالثة في 8 . يونيو 2007 وينتظر أجراء المرحلة الرابعة والأخيرة 5 يوليو 2007

وعملية الاعداد هذه لم يكن من الممكن نجاحها بدون الادارة العلمية وأساليب القيادة المنهجية . . وسط مجموعات العمل الكثيفة في عناصرها البشرية . . لاتجد الأرض ممهدة من تلقاء نفسها . . هناك عدة اعتبارات ضرورية لاجادة تمهيد الأرض وأعداد مجموعات العمل وتنظيمها لاداء عملية كبيرة مثل التي نحن بصددها . . لايمكن البناء الأ علي أرض الواقع . . أبنية الخيال لاتصمد كثيرا . . الواقع ندركه بحواسنا . . والادارة العلمية تبني علي أرض واقعية . . أن تستمع للعاملين كثيرا . . القرار السليم هو نوع من DATA كلما كانت المعلومات غزيرة كلما كان هناك وضوح . . PROCESSING أفضل لجوانب الحقيقة . . الحقيقة ليست مطلقة وهناك جوانب كثيرة لها ولايمكن أن يدعي فرد منا أمتلاكه للحقيقة كاملة . . لايمكن أن ننتظر لاستكمال المعلومات حول موضوع معين بنسبة 100% . . فهي لاتوجد اصلا . . ولكننا

نصدر قراراتنا بعد استكمال نسبة عالية من المعلومات وبنسبة احتمال عاليه لصحه القرارات لاتقل عن 75% . . ولضمان سلامة القرار يجب أن نستمع عن موضوع معين . . يجب أن OVERVIEW للعاملين كثيرا لضمان أفضل نشجع ابداعاتهم ولانصدهم . . يجب الانرهبهم أو نحاول أن نمسك عليهم أخطاء أو نتصيد أخطاء حتي لايكفوا عن الابداع بل يجب أن نشجعهم علي العرض . . لايجب أن نعتبر رؤيتنا الصحيحة الوحيدة . . يجب أن نجيد اكثر من غيرنا عمل للمعلومات التي تم توفرها لدينا . . يفضل دائما قبل أن PROCESSING يصدر المدير قراره الاستعانة بأكثر من فرد (لجنة) لاعداد تقرير أو تصور عن موضوع معين للدراسة مع مراعاة الفاعلية والارتباط بوقت حتي لاتتوه الامور . . وهذا هو المدير الافضل . . دور المدير هو تنمية قدرات العاملين معه ورعايتهم وتطوير العناصر البشريه . . يلزم التركيز في العمل والبعد عن عوامل التشتت لتحقيق أفضل نتائج . . ايجاد أفضل السبل لتحفيز العاملين والاداره الفعاله لمكافآتهم علي أساس ماتحقق من نتائج . . مواجهة المشاكل الناشئه أثناء العمل وتحليلها وأيجاد أفضل سبيل لحلها ثم القيام بالكنترول والمتابعه . . الثرثره والرغي عيب خطير في اداره العمل واداره مجموعات العمل . . تطوير وخلق روح الفريق . . ايجاد أفضل طريق (TEAM) مجموعات العمل لتحقيق اتصالات فعاله تحقق نتائج أيجابيه وملموسه وأستخدام كافة وسائل الاتصال مع المستويات المختلفه سواء المكتوبه والشفاهيه والمعروضه بدقه وكتابة الخطابات والتقارير والمقابلات والاجتماعات وغيرها . . الملاحظات علي الاداء توجه حتي يعي الموظف بالسلوك الخاطئ ومدي تأثيره علي العمل والهدف منها هو تقويم السلوكيات الخاطئه وليست (التلكيك) مع مراعاه الدقه والشمول . . الوقت عنصر هام وفعال في اداره الاعمال ويجب أن نتعلم ادارته . . يجب مراعاه جوده الاداء والاحتفاظ بمستوي ثابت يتطور للافضل . . يجب التمييز بين الكفاءه والفاعليه فمن يعرف أفضل طريقه للعمل ليس بالضروره هو من يحقق نتائج ودور المدير هو توظيف كفاءة العاملين في تحقيق أفضل نتائج . . يجب أن يتحمل المدير المسئوليه وكذلك تصحيح الانحرافات . . تحديد المستهدفات . . و التقييم الفعال لاداء الافراد والنتائج المتحققه والتصحيح باعاده التخطيط للمستهدفات . . ايضا تقييم ذاته للتخلص من عيوبه . . مراجعة الموظفين وابداء الملاحظات عليهم ووضع مستهدفات لتطوير الموظف / والتخلص من عيوبه السلبيه . . القياده بموضوعيه للاعمال دون تحيز لما قد يسببه ذلك في تفاقم مشاكل العمل والعاملين . . أن نبحث في عيوبنا وأخطائنا ونعمل علي تجاوزها أولا ثم نقوم بلوم الاخرين وتصحيح أخطائهم . . هناك بعض الامثله الشعبيه المفيده بها خزين هائل من خبرة البشر في اداره أمور حياتهم وتنظيمها وضمان نجاحها – مثل : اللي بيته من زجاج مايرميش الناس بالطوب . . من جد وجـــد (التركيز في العمل وتطوير الاداء وتحقيق النتائج معيار هام في التحفــيز) . . الفتنه أشد من القتل والحريق الهائل يحدث من مستصغر الشرر (عن الاثار المدمره للثرثره والرغي) . . داري علي شمعتك تقيد (أن نحرص علي العاملين ونطور من قدراتهم ونراعي الدقه والحرص علي تحقيق أفضل نتائج والتركيز في العمل) . . أول الطريق للحكمه هو أن نسمي الاشياء باسمائها الحقيقيه . . رحلة الالف ميل تبدأ بخطـــــوه واحده (تجزئة المهام الصعبه) . . الحريق الهائل يحدث من مستصغر الشرر . . احتمالات حدوث مشاكل وارده بقوة . . نحن أمام عمليــــة كبيرة . . واعداد كبيرة من البشر تمثل خبرات هائلة وفي حاله تنظيمها جيدا وتوفير مناخ ملائم وتبني مفاهيم صحيحة يمكن تحقيق اعمــــال رائعة . . يجب أن يرتفع البناء فوق أرض الواقع . . كيف نقلل من احتمالات حدوث مشاكل . . المشاكل تعبر عن نفسها بطرق مختلفة منهـــا الشكاوي ، اذا فالشكوي أحدي اشكال تعبير

مشكله ما عن نفسها . . اذا فالشكوي ايضا أحدي الوسائل التي يمكن بها التعرف بها علـــــــي المشكلة وتفيد في التعرف ثم التحليل الجذري للمشاكل بعد ذلك . . تتناول الملاحظات علي الاداء الصادره بخصوص موضوعات العمل رصدا لملامح بعض المشاكل وقدر من المساهمه في التحليل لها وتوضيح لبعض المفاهيم طبقا لما ورد بالاداره العلمية ويشكل ذلك فرصه للتحسين والمعالجه للامور . . مثلما هناك احتمالات لرؤية فرصه التحسين والمعالجه السليمه هناك احتمالات الاصابه بداء العمي عن رؤية فرصه التحسين ودورنا المطلوب هو تخفيض هذه الاحتمالات لاقصي قدر ممكن ببعض الاساليب منها . . الالتزام بمفهوم أن الشكوي فرصه للتحسين . . مراجعة بعض المفاهيم الخاصه بسلوك أخفاء المشاكل . . عدم الدخول في دائرة الشر والمقصود بها اللجوء لتبرير أزمة ما برسم صوره مزيفه للواقع تضطر أيا منا أضطرارا لرسم مزيد من الصور المزيفة والوهمية مما يدخلنا في دائرة الشر . . قد يحدث نتيجة لعدم وضوح في بعض المؤسسات أن (VISION) والرؤية (MISSION)الرساله ينتج عنه تأثر روح الفريق ، وبدلا من توجيه جهود كافة العاملين نحو هدف واحد هو رساله المؤسسه . . قد تتعارض الرؤي والاهداف . . لكن اذا توفر في مكان ما ولمجموعه ما نوعا من مناخ تتضح فيها الاهداف والرؤي وتنتظم فيه الاتصالات وتتوفر فيه قنوات الاتصالات للشئون المختلفة . . هذا يزيد من مسئوليتنا جميعا تجاه توفيق أوضاع رؤونا ومستهدفاتنا الشخصية لتتلاقي مع . أهداف مجموعة العمل والعمل علي خفض درجة التوتر بين الفرد والمجموعه يؤدي العمل في المناخ الاكثر عموميه والغير صحي احيانا الي أرتفاع درجة التوتر فيما بين ألفرد والمناخ الاقل عمومية __ مجموعة العمل) وأرتفاع درجه التوتر هذه أحد اسباب الاصابه بأرتفاع درجه الاحتمالات بداء العمي عن رؤية فرص التحسين التي تكشفها الشكوي . . ولحل هذه الاشكاليه : يجب الاشارة الي نماذج وحالات تم فيها تحقيق نجاحات (معا) أي في أطار المجموعه الاقل عمومية (مجموعة العمل) وهذا النجاح في ظل المناخ الغير صحي العام . . هذه الامثله علي النجاح المحقق معا توضح بجلاء أن الانتماء للمجموعه واضحه الاهداف والرؤي وصاحبه نجاحات كبيرة وتوفيق الرؤي الفردية لتتلاقي مع رؤي هذه المجموعه هو طريق النجاخ المؤكد بل وفيه الحماية من العمي والسراب . . نحن الجيل من مهندسي المصرية للاتصالات وعلي مدي مالايقل عن ربع قرن قمنا بصيانة الخدمه والارتفاع بمستواها وبرز دورنا في التحولات من شبكة السنترالات الميكانيكية للسنترالات الاليكترونية الانالوج للسنترالات الرقمية . . بسبب ادائنا أرتفعت درجة السيطرة علي العمليات الفنية الخاصه بتكنولوجيا الاتصالات وأنخفضت مشاكل . . الاتصالات في شبكتنا مثال ازالة عطل) مقارنة بأرتفاعها في شبكات المحمول قمنا بعمل أول شبكة للتعامل الاليكتروني تربط . . (NETMANAGER ومراكز CALL CENTER بين مواقع السنترالات بالمناطق المختلفة والـ الاتصالات الدوليه ومراكز التشغيل والصيانه لاغراض التشغيل والصيانه . . برز دورنا اثناء اعاده هيكله شبكة الاتصالات بالقاهرة الكبري مع مشروع مصر 2000 . . برز دورنا في نجاح المشروع القومي - الانترنت المجاني برز دورنا في بروز مفهوم نقل المعرفه من المنتج للمشغل ونقوم نحن باداء كافه الاعمال الفنية . . قمنا بالدور الرئيسي والاكبر في عملية تغيير الارقام من 7 - 8 وقمنا بتطوير البرامج اللازمه للاعداد لهذه العمليه - ذاتيا ولم يتم الاستعانه بأيا من الشركات الاجنبية ووفرنا عشرات الملايين . . نحن أمام عملية كبري يجب تنظيم العاملين لادائها بكفاءة . . يجب البناء علي أرض الواقع . . FEEDBACK أرض الواقع تتحدد ملامحها والكنترول عليه بواسطة عملية المعطيات الناتجة من عملية تحليل FEEDBACK ويقصد بالـ . .

وتحدد ملامح وشكل (SITUATION ANALYSIS) الواقـــــع
أجابـــة سؤال أين نحن وتأتي هذه الاجابة بواسطة مجموعة من العقول ذات
أية محاولة لنفي FEEDBACK مدركات متعددة الجوانب ويقصد بتزييف الـ
هذه المعطيات وقصر مايدركه المجموع علي تصورات فردية مزاجية لاتستند
FEEDBACK لعميلة التحليل العلمية المشار اليها . . يؤدي تزييف الـ
ويساهم في اشتعال المشاكل فيما بين العاملين للاسباب التاليه :- دائما يقال أن
مايبني علي باطل فهو باطل . . اهمال عناصر موجودة في الواقع ومحاولة
طمسها يشعلها وتزيد صدام الصراع بين ماهو حق وماهو باطل . . تتراكم الآثار
) السلبية وتعبر عن نفسها بأتخاذ صورة غير مباشرة عن المشكلة الرئيسية
نوعا FEEDBACK ينتج عن تزييف الـ . . (FEEDBACK تزييف الـ
من فقدان الثقة بين الجميع ويتزايد عدم الرضا فيما بين العاملين . . القرارات
المزيف تتسم بأنها مشوهة وتفتقد الدقة وتزداد FEEDBACK الناتجة عن
للمعلومات PROCCSSING بها نسبة الخطأ . . القرارات هي عبارة عن
سليمة - فعملية اصدار القرارات FEEDBACK التي أمكن توفرها من عملية
لمعطيات من معلومات وبيانات وتمثل PROCESSING هي عملية
للمدخلات في حين يمثل الـ PROCESSING القرارات مخرجات لعملية الـ
مرحله ضرورية وسابقة علي عملية الـــــ FEEDBACK
اذا فهما مرحلتان مختلفتان وسلامه أتخاذ القرار تعني PROCESSING
استنفاذ أغراض كل مرحله علي حده . . وتتأثر عملية الحسم بالوقت المستغرق
في أتخاذ القرار . . فالقرار السليم يرتبط ايضا بالوقت المناسب . . و الوقت
المستغرق في أي قرار يتأثر بمفهوم خاطئ عن أنتظار أكتمال المعلومات فالمدير
يتخذ قراراته في ضوء عدم التاكد بنسبة معينـه فالمعلومات بنسبة 100%
ايضا بالمفاهيم PROCESSING لاتمثل سوي السراب . . وتتأثر عملية
الادارية الخاطئة . . يعني أن توظيف مفاهيم الاداره العلمية في اتخاذ القرارات
يضمـن فاعلية وكفاءة وسلامه القرارات وتدعيم عملية الحسم واهمها الاعتماد
هما متلازمان FEEDBACK اذا فالحسم والـ . . FEEDBACK علي
. وضروريان لبعضهما وليس العكس والفصل بينهما خطأ ضار يجب تصحيحه
اخطار جمه PROCCSSING وعندما يتم اللجوء للتزييف تشوب عملية
وهذا معروف في حروب المعلومات (مثلا) عندما يتم تغذية الطائـرات
بمعلومات خطأ عن بعدها عن الارض مثلا فأنها تكون معرضه للأرتطام والتحطم
وهذا حدث عمليا في حروب المعلومات وقابل للحديث في الاداره للاعمال
والعناصر البشرية عندما يتم الاعتماد علي معلومات مزيفة . . عند تزييف الـ
قد يلجأ البعض لسيناريو طويل نسبيا وليس بالضرورة أتخاذ FEEDBACK
غير مكتمل العناصر وهذا يعني أن FEEDBACK قرارات مباشرة علي
تكون هناك أهداف قاصره وضيقة ولاتعبر عن المجموع ولاتعبر عن الواقع بل
أن الواقع لايدعمها وبرغم هذا يلجأ صاحب هذه الاهداف الي سيناريو طويل
محاولا أضفاء قدر من المصداقية لايؤيدها واقع الامور . . وتكون ردود الافعال
المضادة لمثل هذه الافعال عنيفة في بعض الاحيان (وخصوصا في مناخ عمل
يدعم أسلوب الاداره العلمية) ويجب أدراك أن هذه الظواهر ترتبط مباشرة
FEEDBACK يعد تزييف الـ . . FEEDBACK بوقائع تزييف الـ
أنحرافا عن الممارسات الادارية السليمة . . يمكن تضييق الخناق علي تزييف الـ
قيام كل / FEEDBACK بتفعيل الضمانات الخاصه بالـ FEEDBACK
فرد بدوره بأيجابية / تفعيل الممارسات الايجابية / تصحيح الانحرافات البسطية
/ تفعيل المبادرات الذاتية في العمل / قيام كل فرد بدوره علي أكمل وجه /
تفعيل مبدأ المحاسبه والرقابة علي الاعمال والاخطاء / البعد عن المزاجية
والارتكاز علي مايطرحه الواقع وادارة هذا الواقع ادارة سليمة تستند لاسس

ومبادئ الادارة العلمية / تفعيل مبدأ العمل الجيد والمتميز أساس سليم لمكافأة صاحبه / الشفافية . . كانت لخبرات الكوادر الفنية المحلية بشبكة اتصالات القاهرة الكبري شرطا ضروريا لامكانية التعامل مع مكونات هذه الشبكة . . فشبكة القاهرة قد تحولت منذ حوالي ثماني سنوات وبعد تنفيذ مشروع مصر 2000 (ZONES) الي 3 مناطق رئيسية منها ثلاث ZONE يخدم كل سنترالات توسطية توفر أمكانية الاتصالات البينية داخل القطاع وتكون نقطة اتصال بينية عند الاتصال بالسنترالات التي تنتمي القطاعات الآخري وكذلك لسنترالات النداء الآلي والدولي . . وهناك تعدد لانظمة السنترالات ، هناك NEC سنترالات سيمنس وأريكسون ولوسنت ونورتيل والكاتيل و والصينيه . ويختلف تصميم قاعدة البيانات لبناء قوائم الاكواد والمسارات في كل نظام . وفي كل نوع سواء محلي أو توسطي أو نداء آلي أو دولي وهذا بالاضافة للتعديلات اللآزمة في البيانات المخزونة بمراكز تشغيل البيانات . . وقد تم تقسيم مناطق العمل طبقا لاختلاف وطريقة تصميم وبناء قواعد البيانات . . فكانت منطقة السنترالات المحلية التي يتم فيها تغيير الترقيم من 7 الي 8 والسنترالات المحلية التي يتغير فيها أكواد الاتجاهات بدون تغيير ترقيمها ذاته ، . . ومنطقة السنترالات التوسطية ومنطقة سنترالات النداء الآلي ومنطقة وحدات الريموت مثل الاونو وغيرها ومنطقة أنظمة الربط مع الشبكات الخاصه للعملاء مثل ISDN , PRI وأخيرا منطقة البيانات المخزونة للمشتركين (BACK - UP) . . وتم في البداية تشكيل مجموعات عمل من الاكثر خبرة في كل نوع من هذه السنترالات وتولت هذه المجموعات الاعداد المبدئي لتصميم الملفات المختلفة النوع لقواعد بيانات التغيير المطلوب وتم تشكيل فرق لاجراء أختبارات OFF LINE لتنفيذ هذه الملفات وتم تجربتها بسنترال أختبارات لايوجد عليه خدمه فعلية لمشتركين . . ثم بدأت أختبارات ليلا بالسنترالات بالخدمة وتم أجراء مراجعات دقيقة وضبط قواعد البيانات المصممه . . وعمل هذا العدد الضخم من المهندسين والفنيين والسكرتارية والسائقين ومشغلوا البيانات وحتي الخدمات المعاونه . . كلهم بشكل مثير للانتباه وبشكل رائع علي كافة المستويات ونكررها كأغنية فولكلورية مثلما يتجمع الفلاحون في ليالي الحصاد . . لقد تم إعداد قاعدة البيانات المعدلة والملفات التي تحتوي علي أوامر تشغيلها بخادمات (SERVERS) السنترالات بواسطة هذه البرامج و أستغرق العاملين ليالي طويلة لإجراء تجارب التشغيل بسنترال ليس بالخدمة (سنترال التدريب) والسنترالات بالخدمة للتأكد من سلامة قواعد البيانات المعدلة وشاركت أعداد كبيرة من كوادر الصيانة في العملية سواء في الإعداد والتجارب والتنفيذ وخدمة مابعد التنفيذ باستقبال أية شكاوي والعمل علي حلها فوريا . . . علي التوازي مع الإعداد للمراحل المتتابعة جري تدعيم أعمال الطوارئ ولمدة أسبوع بعد التنفيذ وشارك فقط في تدعيم الطوارئ من تخصصات مختلفة مالايقل عن 200 مهندس وفني غير من قاموا بالتنفيذ . في جميع السنترالات

أثناء التنفيذ تم وضع سيناريوهات مختلفة لاحتمالات حدوث مشاكل أثناء --- التنفيذ واعداد سيناريوهات المواجهة وتمت أدارتها في أوساط العاملين . . وكان لابد من اداره عملية ترسيخ وأرساء بعض المفاهيم الخاصه بأدارة المشاكل . . كان لابد من أتخاذ احتياطات دقيقة وحاكمه لضمان دقة الـ FEEDBACK والتعامل مع المشاكل بالاعداد السليم لمواجهتها وتحليلها ووضع حلول لها والتقرير بها وتصوير أي سلوكيات عدا ذلك كشاخص يضرب عليه النار . . وحتي لانقع في دائرة الشر . . دائرة الجهل وقلة خبرة في التعامل مع الاعطال والمشاكل . . دائرة أخفاء حقيقة هذا الجهل عن الآخرين . . دائرة الخداع للآخرين . . دائرة العمل الضار المتنافي مع مبدأ الشفافية . . وانعدام

المسئولية . . والعمل غير سوي . . دائرة التصرف الفردي ، فهو بمفرده قرر . أن هذا هو الإجراء وخلاص . . دائرة أجراء مزيف
دائرة العمل الجبان فهناك خوف من الآخرين أن يعملوا بالعطل أو خوف من التصرف السليم . . أسلوب مبتذل للتعامل مع المشاكل . . عمل غير ملتزم بأية مفاهيم مرجعية (أي لاتوجد إرشادات موثقه تذكر هذه الطريقة في معامله المشاكل والاعطال) . . عمل يؤدي الي نمو مشاكل كثيرة تحت السطح . . أي يخلق براكين وتصدعات كامنة . . عمل أفاق . . عمل مؤذي . . عمل يتم في أطار غيبوبه كالمدمن يعيشها الشخص . . يسد الطريق أمام الحل الصحيح أو . يعطله
بلغ أداء العاملين الجماعي حدا عاليا من الدقة والالتزام حتى جاءت النتائج بدون مشاكل تذكر وعكس العاملين نوعا من الرقي الجديــر
بالتقدير المناسب ووفروا علي الشركة الملايين وحازوا ثقة عملاء الشركة . الداخليين والخارجيين
ولما كان الاحتفال والفرح وكما هؤلاء في ليالي الحصاد وبما تم من إنجاز رائع يحسب لهؤلاء الخبراء الطيبين . . خيمت علي أجواء الفرح مشاعر سلبية تجاه أتساع الفجوة بين توقعات العاملين من التقدير المستحق وماحدث فعليا . . ففي مجال التقدير المادي . . أنخفض إلى 30% من الأجور وتلقي هؤلاء الخبراء الطيبين برقيات تهاني من البعض في الإدارة الأعلى أنهم حققوا إنجازا رائعا وعملوا بجد وأخلاص ولم تحدث أية أخطاء تذكر . . . هذا . . . ولكن ! ! . . . !

Posted by M.ABUKRISH at 5:32 AM 

No comments:

Post a Comment

Home

Subscribe to: Post Comments (Atom)